

Pembentukan Konsep Pengaturan Upah di Atas Upah Minimum Yang Berkeadilan Bagi Pengusaha dan Pekerja

Sujana Donandi S¹

Abstract

This research aims to propose ideal pattern of wages above minimum wage which could bring justice for entrepreneurs and labors. This research used normative research which examine the existing legal norms with conceptual approach, proposing a solutive concept on the problem of the wages above the minimum wage. The results show that the recent concept of wage above minimum wage is difficult to be implemented because it is strictly based on consensus. Thus, there must be determination of minimum value of the increase made by the government. The ideal amount should be as much as the percentage of the increase of minimum wage from the recent to the coming year, or if there is no increase by the coming year, as much as 50 percents of inflation. This concept must be governed in the implementing regulation such as government regulation.

Keywords: Entrepreneurs; Justice; Labor

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengajukan pola pengaturan yang ideal mengenai upah di atas upah minimum yang dapat memberikan keadilan bagi pengusaha maupun pekerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif yang mencoba mengkaji norma hukum yang ada dengan pendekatan konseptual yang hendak mengajukan suatu konsep yang solutif terhadap masalah penetapan upah di atas upah minimum. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa konsep upah di atas upah minimum yang berlaku saat ini sulit diimplementasikan karena semata-mata didasarkan pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Oleh karena itu, perlu adanya ketetapan nilai minimal kenaikan upah di atas upah minimum yang ditetapkan Pemerintah. Adapun nilai kenaikan yang ideal ialah sebesar persentase kenaikan upah minimum dari tahun berjalan ke tahun yang akan datang, atau apabila upah minimum pada tahun yang akan datang tidak mengalami kenaikan, sebesar 50 persen dari inflasi. Konsep ini harus diatur dalam peraturan pelaksana seperti peraturan pemerintah.

Kata kunci: Keadilan; Pengusaha; Pekerja

Pendahuluan

Eksistensi upah di atas upah minimum hadir atas konsekuensi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU No. 11/2020). Upah di atas upah minimum memperkaya istilah-istilah yang sebelumnya telah ada di bidang pengupahan. Telah banyak penelitian di bidang pengupahan, namun masih belum ada yang spesifik mengkaji tentang upah di atas upah minimum karena kehadirannya yang memang masih sangat baru. Adapun penelitian terdahulu umumnya difokuskan kepada upah minimum yang memang sudah jauh dikenal sebelum adanya UU No. 11/2020.

Beberapa penelitian yang telah penulis coba telusuri di bidang pengupahan antara lain:

1. Dampak Penetapan Upah Minimum Provinsi 2021 di Tengah Pandemi Covid-19 karya Dewi Restu Mangeswuri, terbit di Jurnal Info singkat, Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI;
2. Penetapan Upah dan Struktur Upah dan Struktur Skala Upah Dalam Undang-Undang Cipta Kerja karya Nabilla Umroh Yuliatul Korida dan M. Muhsin yang terbit di Jurnal Antologi Hukum; dan
3. Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia karya Otti Ilham Khair yang terbit di Jurnal Widya Pranata Hukum.

¹ Universitas Presiden, Jababeka Education Park, Jalan Ki Hajar Dewantara No. 1, Mekarmukti, Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi 17530 | sujana@president.ac.id

Ketiga penelitian tersebut telah coba mengkaji mengenai pengupahan pasca dibentuknya UU No. 11/2020. Akan tetapi, tidak satupun yang mengkaji mengenai upah di atas upah minimum, dan kesemuanya lebih berfokus kepada upah minimum saja, sehingga tampak bahwa masih ada kekosongan analisa hukum mengenai upah di atas upah minimum, padahal keberadaannya secara nyata telah menghadirkan polemik dan dinamika di tengah masyarakat.

Kehadiran UU No. 11/2020 dianggap telah melahirkan konsep pengupahan yang dipandang tidak konstruktif bagi pekerja atau buruh mengingat rumus baru dalam menentukan Upah Minimum Kabupaten atau Kota (UMK) cenderung tidak memberikan peningkatan upah minimum yang signifikan, dan terbukti di beberapa daerah tidak mengalami kenaikan. Daerah-daerah di Jawa Barat merupakan contoh daerah yang merasakan ketidaknaikan UMK, seperti yang dialami oleh Kabupaten Karawang dan Kabupaten Bekasi, serta beberapa daerah lainnya.

UMK yang tidak mengalami kenaikan pada tahun 2022 diperoleh berdasarkan perhitungan rumus terbaru yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan yang merupakan turunan dari UU No. 11/2020 (selanjutnya disebut PP No. 36/2021). Adapun berdasarkan rumus terbaru, UMK dapat dihitung setelah terlebih dahulu Gubernur menetapkan Upah Minimum Provinsi (UMP), yang mana penghitungan UMP didahului dengan penetapan batas atas dan batas bawah yang dihitung dari formula rata-rata konsumsi per kapita dikali rata-rata banyaknya Anggota Rumah Tangga (ART) yang kemudian dibagi rata-rata banyaknya ART bekerja pada setiap rumah tangga. Setelah UMP ditetapkan, maka kemudian Gubernur dapat menetapkan UMK dengan memperhatikan faktor-faktor tertentu, seperti inflasi. Rumus terbaru ini berbeda dengan formula sebelumnya yang lebih memperhatikan standar kebutuhan hidup layak yang menurut pekerja lebih mampu menghasilkan hitungan UMK yang sesuai dengan kebutuhan hidup pekerja.

Besaran penetapan UMK yang dipandang tidak memuaskan menyebabkan banyak pekerja yang keberatan dengan konsep pengupahan yang diterapkan dalam UU No. 11/2020 dan PP No. 36/2021. Demo besar-besaran pun dilakukan oleh pekerja secara intens, baik di daerah yang tidak mengalami kenaikan UMK maupun yang mengalami kenaikan, namun merasa kenaikan yang ada tidak cukup adil dan memadai. Di Bekasi misalnya, sebanyak sepuluh ribu buruh melakukan unjuk rasa ke kantor Pemkab dan Pemkot Bekasi pada tanggal 25 November 2021 mendesak kepala daerah untuk merubah besaran UMK yang direkomendasikan kepada Gubernur, hal ini imbas kekecewaan pekerja atas hasil rapat penetapan upah di Dewan Pengupahan. (Nugroho [n.d.]) Tak jauh berbeda, di Banten, pekerja menggelar unjuk rasa di Depan Kantor Gubernur pada 31 November 2021 meminta agar UMK di Provinsi Banten tahun 2022 ditetapkan sebesar 10 hingga 13,5 persen, yang tentunya angka ini tidak sesuai dengan hasil penghitungan berdasarkan rumus yang diatur dalam PP No. 36/2021. (Ridho [n.d.]) Aksi yang serupa pun dilakukan pula di beberapa daerah lain yang merasa tidak puas dengan hasil penghitungan UMK berdasarkan PP No. 36/2021.

UU No. 11/2020 kemudian telah pula diuji formalitasnya ke Mahkamah Konstitusi dan Putusan Mahkamah Konstitusi yang menyatakan bahwa UU No. 11/2020 inkonstitusional bersyarat. Keputusan ini pun nampaknya tidak dapat berkontribusi besar

bagi kepentingan buruh yang mengharapakan kenaikan UMK. Daerah tetap menerapkan perhitungan UMK yang didasarkan pada PP No. 36/2021. Meskipun ada satu daerah, DKI Jakarta yang kemudian merubah nilai UMKnya, namun sikap ini tidak diikuti oleh daerah lain, lagipula perumusan revisi UMK DKI Jakarta tidak jelas dasar perhitungannya dan rentan dibatalkan di muka hukum.

Isu di bidang pengupahan lainnya yang turut menyertai permasalahan upah minimum yang lahir dari pengesahan UU No. 11/2020 pada tahun 2020 dan PP No. 36/2021 ialah dihapuskannya Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kota (UMSK). Sejak berlakunya UU No. 11/2020, daerah dilarang menetapkan UMSK yang berakibat kepada hilangnya klaster pengupahan berdasarkan bidang-bidang industri. Kini upah minimum diberlakukan seragam tanpa adanya penggolongan bidang industri. Bagi buruh, ini nampak seperti 'sudah jatuh tertimpa tangga', sudah UMK ditetapkan dengan rumus yang dianggap kurang suportif, UMSK pun turut dihapus. Padahal, UMSK dipandang penting bagi pekerja karena UMSK berpotensi bernilai lebih besar dari UMK. Dengan adanya UMSK diharapkan tetap ada jalan bagi kenaikan upah yang layak. Namun ternyata, UMSK sebagai salah satu opsi peningkatan upah pun ditutup eksistensinya.

Di tengah hiruk pikuk penentangan konsep pengupahan yang berlaku, pekerja tetap berharap ada jalan keluar yang diberikan oleh UU No. 11/2020 agar ada kenaikan yang lebih baik. Dari pengaturan yang ada dalam UU No. 11/2020, salah satu peluang kenaikan dapat ditafsirkan dari ketentuan Pasal 90 A mengenai 'Upah Di Atas Upah Minimum'. Undang-Undang menghapuskan UMSK dan kemudian memasukkan ketentuan mengenai 'Upah di Atas Upah Minimum'. Hanya saja, Upah Di Atas Upah Minimum sesuai ketentuan Pasal 90 A hanya bisa ditentukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini dipandang menjadi jalan buntu oleh pekerja karena berdasarkan hasil diskusi peneliti dengan perwakilan serikat pekerja di Kabupaten Bekasi, sangat sulit untuk ditemukan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja mengenai penetapan upah.

Permasalahan mengenai penafsiran 'Upah Di Atas Upah Minimum' ini pun telah dikomunikasikan oleh Serikat Pekerja kepada instansi pemerintah terkait. Instansi-instansi tersebut pun memberikan pernyataan yang seragam bahwa 'Upah di Atas Upah Minimum' harus berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja saja, dan tidak dibuka kesempatan untuk ditetapkan oleh Dewan Pengupahan, Pemerintah, ataupun lembaga lainnya. Hal ini tentu memunculkan kekecewaan bagi buruh yang berharap ada celah agar upah dapat naik, lebih dari sekedar skema penghitungan kenaikan UMK yang ditetapkan oleh UU No. 11/2020.

'Upah di atas Upah Minimum' sesungguhnya adalah hal yang baik dan penting karena dengan adanya 'Upah di Atas Upah Minimum', maka akan ada dasar kenaikan upah yang jelas bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 12 bulan, mengingat nilai UMK sebagaimana diatur PP No. 36 berlaku bagi mereka yang bekerja dengan masa kerja selama 12 bulan atau kurang. Akan tetapi, ketika penetapan atas 'Upah di Atas Upah Minimum' harus berdasarkan kesepakatan semata, maka 'Upah di Atas Upah Minimum' akan menjadi sulit diterapkan dan menjadi sesuatu yang opsional semata karena suatu kesepakatan tentunya tidak bisa dipaksakan. Di sisi lain, para pekerja, khususnya yang sudah bekerja di atas 12 bulan, patut mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari sekedar UMK. Jika 'Upah di

Atas Upah Minimum' tidak diterapkan, akan muncul kemungkinan karyawan dengan masa kerja di bawah 12 bulan memiliki upah yang sama dengan yang sudah lebih dari 12 bulan. Kondisi ini tentu patut dipandang kurang adil.

'Upah di Atas Upah Minimum' seharusnya dapat dikonsepsikan dengan lebih berkeadilan sehingga dapat memberikan peningkatan yang layak bagi buruh, khususnya dalam kaitannya dengan pembedaan jenjang masa kerja. Di sisi lain, penetapan 'Upah Di Atas Upah Minimum' tentu juga perlu memperhatikan kemampuan pengusaha, sehingga angka yang dirumuskan memang layak dan tidak berat sebelah. Oleh karena itu, tentu perlu ada skema pengaturan yang lebih berkeadilan dalam penetapan 'Upah di Atas Upah Minimum', bukan sekedar berdasarkan kesepakatan yang tentunya tidak mudah untuk dicapai. Hal ini yang menarik perhatian peneliti untuk melakukan penelitian berjudul 'Pembentukan Konsep Pengaturan Upah Di Atas Upah Minimum Yang Berkeadilan Bagi Pengusaha dan Pekerja' ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian hukum normatif. Penelitian normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder (Soekanto and Mamudji 2003). Penelitian ini dijalankan menggunakan pendekatan undang-undang. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah UU No. 11/2020 serta PP No. 36/2021. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sumber data sekunder yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, contohnya seperti dari orang lain atau dokumen-dokumen (Pratiwi 2017). Beberapa sumber data sekunder dalam penelitian ini selain UU No. 11/2020 dan PP No. 36/2021 yaitu buku-buku di bidang hukum ketenagakerjaan maupun artikel-artikel ilmiah di bidang ketenagakerjaan, khususnya pengupahan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Konsep Upah di Atas Upah Minimum Berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja

Upah di atas upah minimum merupakan istilah yang lahir dari Pasal 90 A UU No. 11/2020 . 'Upah di Atas Upah Minimum' menjadi salah satu jenis upah yang berlaku di Indonesia. Upah sendiri memiliki arti imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja dalam suatu hubungan kerja yang tertuang dalam suatu perjanjian kerja (Trimaya 2014). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah merupakan uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai pembalasan jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu, gaji, imbalan, hasil akibat (dari sesuatu perbuatan) resiko (Sinaga 2015). Menurut teori ekonomi, upah dapat diartikan sebagai pembayaran yang diberikan kepada tenaga kerja buruh atas jasa-jasa fisik maupun mental yang disediakan oleh para pengusaha dan jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Pasamboan and others 2020). Secara umum, upah dapat dimaknai sebagai konsekuensi dari adanya hubungan kerja antara pelaku usaha dan pekerja, yang mana atas jasa dan layanan yang diberikan oleh pekerja kepada pelaku usaha berdasarkan suatu hubungan kerja, maka kemudian pelaku usaha harus membayarkan sejumlah uang sebagai bentuk imbal balik atas jasa dan layanan yang diberikan pekerja.

Eksistensi 'Upah di Atas Upah Minimum' memiliki irisan kepentingan bagi dua pihak utama, yaitu pengusaha dan pekerja. Istilah 'Pengusaha' atau sering juga disebut dengan

kata “Wirausaha” merupakan terjemahan dari istilah bahasa Inggris *entrepreneur*, yang artinya adalah orang-orang yang mempunyai kemampuan untuk melihat dan menilai kesempatan peluang bisnis. J. B. Say menggambarkan pengusaha sebagai orang yang mampu memindahkan sumber-sumber ekonomi dari tingkat produktivitas rendah ke tingkat produktivitas tinggi karena mampu menghasilkan produk yang lebih banyak. (Sugita and Ansori 2018) Identifikasi mengenai siapa yang termasuk dalam definisi pengusaha telah dijelaskan pula dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, sebagaimana dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU No. 13/2003). Menurut Pasal 1 Angka 5 UU No. 11/2020 menyatakan bahwa pengusaha adalah:

1. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Adapun istilah pekerja atau buruh merupakan para tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para tenaga kerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang di-adakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana tenaga kerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar (Ismail and Moch.Zainuddin 2018). UU No. 13/2003 telah pula memberikan definisi pekerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 3 bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Suhartoyo menyatakan bahwa pengertian pekerja sebagaimana dimaknai UU No. 13/2003 agak umum, namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja, baik perorangan, persekutuan, badan hukum, atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang (Suhartoyo 2019).

Pelaksanaan pekerjaan oleh pekerja didasarkan kepada suatu hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha. Unsur-unsur dari sebuah hubungan kerja adalah adanya pekerjaan, adanya perintah dan adanya upah. Hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrak, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan menimbulkan ikatan antara pengusaha dan pekerja (Sinaga and Zaluchu [n.d.]).

Tampak bahwa pengusaha dan pekerja merupakan dua pihak yang saling berhubungan dan membutuhkan. Pengusaha di satu sisi membutuhkan pekerja untuk berjalannya proses produksi, sementara di sisi lain pekerja membutuhkan pengusaha untuk dapat melanjutkan hidup (mencari nafkah). Salah satu pengikat diantara keduanya adalah upah dan UU No. 11/2020 telah melahirkan istilah Upah di Atas Upah Minimum yang kemudian dirasa kurang adil oleh pekerja karena sulit terealisasi karena semata-mata

hanya dapat ditentukan berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja. Apabila tidak terjadi kesepakatan maka ada kemungkinan bagi mereka yang sudah bekerja di atas satu tahun akan mendapat upah yang sama dengan mereka yang belum bekerja selama satu tahun karena tidak disepakatinya upah di atas upah minimum.

Istilah 'Upah di Atas Upah Minimum' sendiri tertuang dalam Pasal 90 A UU No. 11/2020 dan hanya sebatas menyebut bahwa 'Upah di Atas Upah Minimum' ditentukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Peraturan perundang-undangan sejauh ini belum memberikan definisi mengenai istilah 'Upah di Atas Upah Minimum'. Klarifikasi pun sudah coba diminta oleh Perwakilan Serikat Pekerja kepada instansi-instansi terkait. Tanggapan dari instansi-instansi tersebut yang peneliti peroleh berdasarkan hasil diskusi dengan perwakilan serikat pekerja antara lain:

1. Kementerian Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Upah di Atas Upah Minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan sesuai dengan mekanisme bipartit;
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat menyatakan Upah di Atas Upah Minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan sesuai dengan mekanisme bipartit;
3. Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi menyatakan Upah di Atas Upah Minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh di perusahaan sesuai dengan mekanisme bipartit.

Konsep regulasi upah di atas upah minimum memang sudah jelas menyatakan bahwa dasar utama penetapan upah di atas upah minimum adalah adanya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja. Akan tetapi, melihat dinamika yang selalu terjadi antara pengusaha dan pekerja yang sulit untuk mencapai kesepakatan upah minimum, maka substansi regulasi tersebut dapat diibaratkan seperti 'macan ompong'.

Tinjauan Asas Keadilan dalam Pengaturan Upah di Atas Upah Minimum

Pemerintah patut mengevaluasi konsep penetapan upah di atas upah minimum agar ide pengadaan suatu upah di atas upah minimum dapat direalisasikan. Dengan dapat direalisasikan suatu substansi peraturan perundang-undangan, maka undang-undang itu akan memiliki wibawa dan mampu menjaga kehormatan dari undang-undang itu sendiri. Suatu undang-undang yang sulit diimplementasikan justru merupakan produk hukum yang buruk karena tidak mampu mencapai tujuan-tujuan hukum: keadilan, kepastian, dan kemanfaatan, dan yang terutama dari ketiganya sebagaimana kita kenal dalam teori prioritas tujuan hukum ialah keadilan.

Nasution menyatakan bahwa Keadilan merupakan sesuatu yang abstrak, berada dalam dunia *sollen* tumbuh secara filsafati dalam alam khayal manusia, namun tidak bisa diingkari bahwa semua orang mendambakan keadilan. Di dalam ilmu hukum keadilan itu merupakan ide dan tujuan hukum namun secara pasti dan gramatikal keadilan itu tidak dapat didefinisikan oleh ilmu hukum, oleh karenanya keadilan harus dikaji dari sudut pandang teoritik dan filosofis (Nasution 2014).

Dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, kata keadilan yang berasal dari kata dasar "adil", dan mendapat awalan "ke" dan akhiran "an". Makna kata adil mempunyai arti kejujuran, kelurusan dan keikhlasan yang tidak berat sebelah, netral atau seimbang (Sinaga 2015), sehingga keadilan mengandung pengertian sebagai suatu hal yang tidak berat sebelah

atau tidak memihak dan tidak sewenang-wenang. Keadilan pada hakikatnya adalah memperlakukan seseorang atau pihak lain sesuai dengan hak dan kewajibannya. Yang menjadi hak setiap orang adalah diakui dan diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya yang sama derajatnya, yang sama hak dan kewajibannya, tanpa membedakan suku, derajat, keturunan, harta, pendidikan maupun agamanya. (Pandit 2016)

Setiap orang sadar dan secara bebas menerima prinsip-prinsip keadilan yang mengatur lembaga kemasyarakatan dasar mereka. Dengan kata lain, terdapat kesadaran yang meluas untuk saling menghargai sesama orang sebagai subjek. Kesadaran ini menjadi penting guna melakukan penyesuaian tujuan agar dapat secara bersama-sama mewujudkan tujuan mereka tersebut. Untuk itulah suatu kerjasama sosial atau kontrak sosial menjadi sesuatu yang perlu diselenggarakan (Soetaprawiro 2010).

Berdasarkan pernyataan-pernyataan yang ada, peneliti menyimpulkan bahwa keadilan merupakan penyeimbangan hak dan kewajiban di tengah masyarakat. Apa yang dianggap berkeadilan di suatu masyarakat tertentu didasarkan kepada kesepakatan masyarakat tersebut mengenai nilai-nilai dan standar keadilan. Oleh karena itu, pencapaian keadilan di tengah masyarakat sangat bergantung bagaimana masyarakat saling menjaga dan menerapkan standar keadilan itu. Apabila masyarakat bergeser dan memiliki perbedaan dalam menentukan standar keadilan, saat itulah muncul potensi konflik dalam masyarakat.

Pembahasan mengenai penetapan upah di atas upah minimum yang berkeadilan, dengan mempertimbangkan makna 'keadilan', sepatutnya membahas bagaimana suatu skema penetapan upah di atas upah minimum yang mampu memberikan keseimbangan baik bagi pengusaha maupun pekerja. Keseimbangan berbicara posisi dimana kedua belah pihak dipertimbangkan sama penting dan konsep yang dibangun tidak condong ataupun berat sebelah.

Solusi atas penetapan upah di atas upah minimum yang berkeadilan menurut peneliti harus dimulai dari eksistensi hukum itu sendiri yang mampu menjangkau keadilan. Untuk itu, hukum yang ada harus dapat diterapkan sehingga keadilan bisa dijangkau. Dengan melihat skema penetapan upah di atas upah minimum yang ada pada Pasal 90 A UU No. 11/2020, maka satu-satunya cara ditetapkannya upah di atas upah minimum adalah dengan adanya kesepakatan, yang mana hal ini berpotensi tidak terjadi karena kesepakatan tidak dapat dipaksakan, dan ketika ada salah satu pihak yang tidak setuju dengan suatu penawaran (nilai upah di atas upah minimum) yang diajukan, maka kesepakatan ataupun upah di atas upah minimum itu tidak dapat ditetapkan. Untuk itu, Pemerintah perlu membuat peraturan lanjutan ataupun pelaksana yang kemudian dapat memberikan bingkai pengaturan yang menyebabkan upah di atas upah minimum dapat diterapkan.

Peneliti berpendapat bahwa secara substansial eksistensi upah di atas upah minimum dapat menjadi pembeda sekaligus apresiasi bagi pekerja yang sudah bekerja di atas satu tahun. Hal ini wajar mengingat masa kerja yang sudah lebih dari satu tahun, sepatutnya pekerja tersebut mendapatkan upah di atas mereka yang baru bekerja atau bekerja namun belum lebih dari 12 bulan yang mendapatkan upah minimum. Untuk itu, perlu dibentuk peraturan yang dapat secara pasti membentuk skema pengupahan yang berkeadilan, yang memberikan nilai upah yang lebih besar bagi yang sudah bekerja minimal satu tahun di banding yang bekerja belum sampai satu tahun.

Menurut hemat peneliti, konsep upah di atas upah minimum yang didasarkan pada kesepakatan pengusaha dan pekerja dapat dipertahankan karena diharapkan kesepakatan menjadi jalan pertama dan utama dalam menetapkan upah di atas upah minimum. Kesepakatan tentunya menjadi jalan terbaik karena dalam kesepakatan para pihak merasa senang dan menghendaki substansi dalam kesepakatan yang telah dijalani. Akan tetapi, pemerintah perlu menetapkan nilai minimal kenaikan upah di atas upah minimum guna memberikan keadilan yang proporsional di mana seseorang dengan masa kerja minimal satu tahun dapat mendapatkan kenaikan upah dan sekaligus menjadi solusi terhadap kemungkinan tidak tercapainya kesepakatan antara pengusaha dan pekerja.

Nilai minimal yang menurut peneliti bersifat ideal ialah dengan memperhitungkan presentasi kenaikan upah minimum tahun yang akan datang. Sebagai contoh, apabila kenaikan upah minimum yang ditetapkan untuk tahun yang akan datang nilainya adalah 3 persen dari nilai upah minimum pada tahun berjalan, maka Pemerintah dapat menetapkan bahwa nilai minimal kenaikan upah di atas upah minimum ialah sebesar 3 persen dari nilai upah minimum. Tentunya dibuka kesempatan untuk menetapkan nilai yang lebih besar apabila hal tersebut disepakati oleh pengusaha dan pekerja. Dalam hal pengusaha dan pekerja tidak dapat menyepakati nilai kenaikan upah di atas minimum lebih dari 3 persen, maka upah di atas upah minimum yang berlaku dalam perusahaan tersebut ditetapkan dengan angka minimal yaitu 3 persen.

Permasalahan yang kemudian juga memerlukan solusi dari konsep yang peneliti ajukan ialah mengenai bagaimana bila pada tahun yang akan datang terjadi juga tetap tidak terjadi kenaikan upah minimum. Hal ini telah nyata terjadi pada penetapan upah minimum tahun 2022 yang mana beberapa daerah tidak mendapatkan kenaikan upah minimum imbas dari skema penghitungan upah minimum yang baru sebagaimana diatur dalam UU No. 11/2020 dan PP No. 36/2021. Terkait dengan masalah ini, peneliti mengajukan nilai minimal penetapan upah di atas upah minimum sebesar 50 persen dari nilai inflasi di daerah tersebut. Inflasi dijadikan dasar karena bagaimanapun seorang pekerja memiliki kebutuhan dan kebutuhan itu meningkat seiring dengan inflasi.

Bagi pekerja dengan masa kerja minimal 1 tahun, mereka telah memiliki penghitungan biaya hidup pada satu tahun masa berjalan sebelumnya. Dengan adanya inflasi, maka mereka pun harus menyesuaikan anggaran pengeluaran sehari-hari dengan kenaikan harga. Untuk itu perlu adanya peningkatan kenaikan upah agar mereka bisa menyesuaikan pengeluaran mereka dengan harga barang yang berlaku. Oleh karena itu, nilai kenaikan yang menurut penulis patut adalah sebesar 50 persen dari inflasi karena bagi daerah yang tidak mengalami kenaikan upah, sesungguhnya nilai upah pada tahun berjalan dianggap sudah cukup dan mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja. Akan tetapi, sebagaimana peneliti sampaikan bahwa setiap orang memiliki gaya hidup sesuai dengan kemampuannya (penghasilannya pada tahun sebelumnya) dan gaya hidup itu akan mengalami guncangan dengan adanya inflasi dimana akan ada kebiasaan dan pengeluaran yang harus mengalami penyesuaian. Untuk itu, perlu adanya peningkatan upah bagi mereka yang telah bekerja minimal 1 tahun. Akan tetapi peningkatannya (apabila upah minimum pada daerah itu tidak mengalami kenaikan), tidak diberikan sebesar 100 persen inflasi karena di sisi lain inflasi juga berimbas kepada pengusaha karena akan meningkatkan biaya produksi dan pengeluaran perusahaan. Oleh karena itu, beban inflasi itu dibagi dua atau

ditanggung bersama antara pengusaha dan pekerja dalam arti pekerja mendapatkan kenaikan setengah inflasi dan pengusaha secara tidak langsung mendapatkan 'pengurangan' setengah inflasi dalam pengeluaran untuk membayar pekerja. Dengan konsep ini, maka baik pengusaha dan pekerja sama-sama ambil bagian dan berbagi dalam menanggung imbas dari inflasi yang terjadi sehingga pekerja tetap dapat memiliki kenaikan upah di atas upah minimum yang diharapkan dapat membantu penyesuaian pengeluaran kebutuhan hidup dan sisi lain pengusaha tetap dapat secara produktif menjalankan usaha dengan adanya laba dan beban yang proporsional dalam menjalankan usaha. Konsep penetapan upah di atas upah minimum sebagaimana telah dijelaskan diharapkan dapat menjadi konsep yang berkeadilan baik bagi pengusaha maupun pekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan Pembahasan yang ada, peneliti menyimpulkan bahwa upah di atas upah minimum yang berkeadilan hanya dapat diterapkan dengan adanya ketentuan mengenai nilai minimal kenaikan upah di atas upah minimum. Dengan adanya nilai minimal kenaikan upah di atas upah minimum, maka wibawa hukum yang mengatur mengenai upah di atas upah minimum dapat dijaga. Adapun nilai kenaikan upah di atas upah minimum yang ideal yang berkeadilan baik bagi pengusaha ataupun pekerja adalah sebesar persentase kenaikan upah di atas upah minimum, atau bila daerah tersebut tidak mengalami kenaikan upah minimum, sebesar 50 persen dari inflasi. Konsep nilai upah di atas upah minimum sebagaimana dijelaskan dapat diimplementasikan dengan ditetapkannya peraturan pelaksana, misalkan peraturan pemerintah yang memuat substansi bahwa nilai upah di atas upah minimum ditetapkan berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja, dengan nilai minimal sebesar presentasi kenaikan upah di atas upah minimum, atau bila tidak terjadi kenaikan upah minimum di daerah tersebut, sebesar 50 persen inflasi. Dengan adanya peraturan pelaksana mengenai upah di atas upah minimum, maka keadilan dalam penetapan upah di atas upah minimum dapat ditegakkan.

Daftar Pustaka

- Ismail, Najmi, and Moch.Zainuddin. 2018. 'Hukum Dan Fenomena Ketenagakerjaan', *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1.3: 168
- Nasution, Bahder Johan. 2014. 'Kajian Filosofis Tentang Konsep Keadilan Dari Pemikiran Klasik Sampai Pemikiran Modern', *Jurnal Yustisia*, 3.2: 119
- Nugroho, Adi. [n.d.]. 'No Title' <<https://www.merdeka.com/peristiwa/besok-10-ribu-buruh-bekasi-demo-tuntut-kenaikan-umk-2022.html>> [accessed 10 February 2022]
- Pandit, I Gde Suranaya. 2016. 'Konsep Keadilan Dalam Persepsi Bioetika Administrasi Publik', *Jurnal Administrasi Publik*: 14
- Pasamboan, Krismanuel, Ventje Kasenda, and Neni Kumayas. 2020. 'Analisis Proses Penetapan Upah Minimum Provinsi Sulawesi Utara', *Ejournal Unsrat*
- Pratiwi, Nuning Indah. 2017. 'Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi', *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, 1.2: 212
- Ridho, Rasyid. [n.d.]. 'No Title' <<https://regional.kompas.com/read/2021/11/30/183522478/demo-buruh-di-banten-tuntut-umk-naik-10-135-persen-atau-mogok-kerja-besar?page=all>> [accessed 10

February 2022]

- Sinaga, Dr Niru Anita. 2015. *Pelaksanaan Perlindungan Konsumen Di Indonesia*
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. [n.d.]. 'Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia', *Jurnal Universitas Suryadarma*: 63
- Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. 2003. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada)
- Soetaprawiro, Koerniatmanto. 2010. 'Keadilan Sebagai Keadilan (Justice as Fairness)', *Jurnal Hukum Pro Justitia*, 28.2: 231
- Sugita, and Ansori. 2018. 'Upaya Dosen Kewirausahaan Sebagai Faktor Determinasi Dalam Menumbuhkan Motivasi Wirausaha Mahasiswa Ikip Siliwangi', *Jurnal Comm-Edu*, 1.2: 130
- Suhartoyo. 2019. 'Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional', *Administrative Law and Governance Journal*, 2.2: 328
- Trimaya, Arrista. 2014. 'Pemberlakuan Upah Minimum Dalam Sistem Pengupahan Nasional Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja', *Jurnal Aspirasi*, 5.1: 11